

EU SOU MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL, E AGORA? QUE COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS PRECISO DESENVOLVER?

Ana Paula dos Santos
Kelly Mara Seronato

RESUMO

As organizações que atuam em ambientes altamente competitivos buscam excelência organizacional e as competências desenvolvidas pelos empreendedores podem contribuir para o sucesso do negócio. Embora saiba-se da relevância de se compreender as competências empreendedoras, as pesquisas sobre este tema no que refere aos Microempreendedores Individuais (MEI) ainda são incipientes. Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo identificar as competências empreendedoras dos MEIs de uma associação do sul do Brasil. Para atender o objetivo proposto, foi conduzida uma pesquisa de caráter quantitativo e de concepção descritiva, a partir de um levantamento de dados. O instrumento de coleta de dados utilizado no presente estudo foi um questionário com questões fechadas, sendo elas em escala do tipo Likert. Os resultados demonstram que os empreendedores pesquisados possuem fortemente desenvolvidas a competência de busca de oportunidade e iniciativa, bem como a de planejamento e monitoramento sistemáticos. No que se refere às demais competências, foram percebidas em menor intensidade. Desta forma, este estudo contribui na apresentação de novas evidências empíricas sobre as competências empreendedoras, assim como colabora para o campo de estudos em empreendedorismo.

Palavras-chave: Competências empreendedoras. Microempreendedores individuais.

1. INTRODUÇÃO

Sobre o fenômeno do empreendedorismo, ele se constituiu com os achados de Richard Cantillon (1755), do economista Jean Baptiste Say (1803) e do economista e cientista Schumpeter (1949). Frente à visão racional inicialmente constituída, nas décadas de 1960 e 1970, o empreendedorismo passou a ser visto com vieses comportamentais, deixando um pouco distante a visão puramente racional (MCCLELLAND, 1973).

Antigamente, as pessoas eram tratadas apenas como insumos, e seus sentimentos eram ignorados. Entretanto, o mundo evoluiu, e as pessoas acabaram por assumir um papel estratégico e relevante para o desenvolvimento sustentável das organizações, passando a ser fonte de competência organizacional essencial e exigindo valorização (DEMO; FOGAÇA; COSTA, 2018). Mediante a esta evolução, os estudos no campo de empreendedorismo sentiram a necessidade de analisar os vários contextos do comportamento empreendedor.

Um dos reflexos do comportamento do empreendedor são as diferentes iniciativas sociais, conferidas aos estudos do empreendedorismo (ALIAGA-ISLA; HUYBRECHTS, 2018;

GONZÁLEZ; HUSTED; AIGNER, 2017; WU; SI, 2018). Diversos autores têm discutido o papel do empreendedorismo na sociedade brasileira (LEAL; FREITAS; FONTENELE, 2015; ROSENFELD, 2015) e, ao ser estudado nas diferentes áreas do conhecimento como Administração, Economia, Sociologia, Educação, entre outras, o empreendedorismo vem contribuindo para promover o desenvolvimento do país, favorecendo as classes sociais menos privilegiadas (BENNETT; RABLEN, 2015; FLORY; ANDREASSI; TEIXEIRA, 2013).

No entanto, segundo Vilas Boas (2015) ainda não existe um consenso das definições sobre o papel e a figura do empreendedor, assim como o que é o comportamento empreendedor, como defini-lo e suas fronteiras, por esta razão este tema não consegue ganhar relevância para a área de empreendedorismo. Visto que o comportamento empreendedor pode ser moldado através das competências empreendedoras desenvolvidas, torna-se relevante analisar este fenômeno considerando que tanto nas publicações nacionais como nas internacionais, segundo Lenzi et al. (2015), existem poucos estudos que levem à compreensão científica e fundamentada das competências dos empreendedores. Por esta razão, Behling et al. (2015) recomendam estudos que conheçam o perfil dos Microempreendedores Individuais (MEIs) atuantes no estado de Santa Catarina, porém, por ser um fenômeno relativamente novo na realidade brasileira, as pesquisas nesta categoria de empresários ainda são incipientes (GONDIM; ROSA; PIMENTA, 2017; MARTINS *et al.*, 2019).

Segundo Siqueira, Rocha e Telles (2013), o MEI, instituído por meio da Lei Complementar nº 128/2008, é uma forma inovadora e desburocratizante de legalização de pequenos negócios e serviços, e de pagamento de valores simbólicos de impostos e contribuições, resultando na redução de custos e de obrigações acessórias. Depreende-se dessa forma que os indivíduos constituem a essência das empresas, e, em se tratando de MEIs, o modelo gerencial para alcançar indicadores satisfatórios de qualidade também depende de competências individuais, comportamentais e técnicas. Nesse sentido, Abatecola e Uli (2016) orientam que é necessário poder contar com pessoas comprometidas, capazes de perceber e de buscar oportunidades. Segundo os autores, isso implica em desenvolver as suas competências empreendedoras, fomentando assim um comportamento que contribua para o desempenho desejado. Em termos organizacionais, as empresas que conseguem eficiência nos resultados são aquelas que também possuem indivíduos inovadores e isto se estende aos MEIs. Assim, os

indivíduos que têm competências empreendedoras, se munidos de suporte apropriado, destacam-se pelas suas realizações (BEHLING; LENZI, 2019).

As interpretações sobre competências têm como base as concepções de diferentes áreas das ciências humanas e sociais, a partir das quais fundamentos e conceitos são elaborados. A competência pode assim ser entendida como um construto que engloba diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos (ZARIFIAN, 2001). O termo *competência* vem sendo usado com frequência cada vez maior no meio organizacional, e a adoção de sistemas de gestão por competências pode melhorar o gerenciamento do seu capital humano (STEFANICZEN; ZAMPIER, 2017). Portanto, este fenômeno merece atenção tanto dos empreendedores quanto dos pesquisadores na área do empreendedorismo.

Diante do exposto, este estudo abre espaço para o seguinte questionamento: “Quais as competências empreendedoras dos Microempreendedores Individuais (MEIs) de uma associação do sul do Brasil?” Deste modo, a proposta deste artigo é identificar as competências empreendedoras dos MEIs dessa associação. Para a concretização deste objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa de caráter quantitativo e de concepção descritiva, a partir de um levantamento de dados através de questionários coletados no mês de novembro de 2020 com 128 microempreendedores individuais vinculados a uma associação do sul do Brasil que possui 1.020 associados, dos quais 212 são MEIs.

Os resultados alcançados com este estudo poderão contribuir para apresentar novas evidências empíricas, avançando o conhecimento sobre as competências empreendedoras suprindo algumas lacunas existentes na literatura. Além disso, este estudo também contribuirá para a prática do empreendedorismo auxiliando empreendedores. Para Lenzi (2008), as competências empreendedoras devem ter um foco bem definido na busca de resultados por parte do profissional em prol da empresa. Embora nada possa garantir a assertividade na obtenção desses resultados, o desenvolvimento das competências empreendedoras pode facilitar esse processo. De acordo com Dornelas (2018), o empreendedor deve entender suas limitações e aprender com os erros para não voltar a cometê-los em uma nova empreitada. Este estudo, portanto, pode facilitar o entendimento sobre as suas atuais competências e quais delas precisam ser desenvolvidas para melhoria do negócio.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMPREENDEDORISMO

Os estudos sobre o empreendedorismo voltados à questão socioeconômica são considerados recentes, iniciando logo após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), e o termo tornou-se popular com o economista e cientista político austríaco Joseph Schumpeter (1949). O autor diz que a inovação é fundamental para o processo de empreendedorismo, buscando novas possibilidades, resolução de problemas e capacidade de gerar recursos a partir de ideias que se transformem em produtos ou serviços que serão absorvidos pelo mercado. Atrás do processo de empreendedorismo, tem-se a figura do empreendedor, aquele indivíduo que identifica a oportunidade de negócio (GARTNER, 1985).

As distâncias se encurtam, o mundo se torna pequeno, as barreiras se estreitam, as relações comerciais se ampliam, as forças de trabalho se engrandecem e, com os empreendedores, novos conceitos emergem, possibilitando uma quebra significativa de paradigmas. Como consequência de tudo isso vem a geração de riquezas (FILION, 1999). O indivíduo que empreende, muitas vezes por necessidade, por oportunidade, e até mesmo por vontade, é a peça fundamental para a saúde financeira de toda uma economia. O empreendedor é aquele indivíduo que tem imaginação criativa e capacidade de desenvolver algo, e que dá tangibilidade às suas visões (FILION, 1991).

Para o SEBRAE (2021), o empreendedorismo “é a capacidade que uma pessoa tem de identificar problemas e oportunidades, desenvolver soluções e investir recursos na criação de algo positivo para a sociedade”. Nesse cenário, a presença do empreendedor e da atividade empreendedora é fundamental para a economia de um país que precisa dos recursos oriundos do setor privado para apoiar e efetivar as demandas do setor público, o que corrobora os benefícios coletivos de uma sociedade. Para isso, o empreendedorismo apoia-se nas características pessoais dos seus gestores para torná-los diferentes.

Para o Global Entrepreneurship Monitor (GEM), empreendedorismo é

qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa, ou a expansão de empreendimento existente, por um indivíduo, grupos de indivíduos ou por empresas já estabelecidas (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2003, p. 5).

De acordo com Porter (1992), a ideação de produtos e processos de produção é o coração do modelo competitivo de um país. Nesses moldes, o empreendedorismo se encaixa de forma

adequada, criando produtos, processos e prestando serviços, e contribuindo para a geração de empregos de forma a gerar recursos e mover a economia. A estratégia é fazer diferente dos seus concorrentes (PORTER, 1996).

O empreendedorismo tem um papel social muito forte, principalmente pelo contexto da geração de empregos. De acordo com dados da pesquisa mensal de empregos realizada nas cidades Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre pelo IBGE, “classifica-se como “empregador” a pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, tendo pelo menos um empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar” (TRABALHADORES..., 2008).

De fato, o empreendedorismo é uma jornada em que quem lança as ideias, compra uma ideia ou até cocria ou recria uma, é a pessoa que aprende a aprender todos os dias, que constrói e desconstrói à medida que o mercado muda. Essa pessoa, a qual chamamos de empreendedor, pode assumir uma postura mais flexível, contemporânea ou até mesmo clássica, mas de alguma maneira coloca na vitrine produtos ou serviços que alguém almeja e necessita adquirir. Essa persuasão pode ser inata ou desenvolvida, mas as duas formas de persuasão precisam de aprendizagem contínua para que o negócio perdure. Segundo Filion (1999) os empreendedores são pessoas que precisam continuar a aprender, não somente sobre o que está acontecendo no seu ambiente, para detectarem as oportunidades, mas também sobre o que fazem, para que possam agir e ajustar-se de acordo com a situação. Além disto, o autor cita que enquanto eles continuarem a aprender, continuarão a cumprir seu papel e agir de maneira empreendedora (FILION, 1999).

Portanto, como se pode perceber o empreendedor é aquele que cria e desenvolve tendo em vista um propósito, o qual pode ser amadurecido conforme o contexto, e por isso deve ter dinamismo e buscar aperfeiçoamento de forma a cumprir o seu papel e construir um legado para toda uma sociedade. Para tanto, algumas características singulares – as competências empreendedoras – permitem alicerçar o empreendedor, permitindo que compreenda como as competências podem construir uma jornada de empreendedorismo com excelência.

2.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

No atual contexto de concorrência global, o mercado está passando por importantes modificações devido a fatores internos e externos. Nesse contexto, a formação das competências contribui para criar as condições para o desenvolvimento sustentado. Fleury e

Fleury (2004) bem como Endo, Back e Hofer (2018) destacam que a forma como as competências são administradas é que pode influenciar nas estratégias competitivas.

A ideia de competências no âmbito da gestão foi inicialmente trabalhada por Boyatzis (1982), que, embasado nos estudos de McClelland (1973), argumentava que são os aspectos comportamentais que podem determinar a vantagem competitiva da organização.

Os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que compõem as competências são primordiais para desenvolvê-las e se estendem aos seguintes pontos: a) saber (conhecimentos gerais, teóricos e operacionais); b) saber fazer (habilidades e experiência profissional); c) saber ser e/ou agir (atitudes, atributo profissional e atributos pessoais) (RUAS; ANTONELLO; BOFF, 2005).

Existem competências associadas às posturas empreendedoras que auxiliam na compreensão de atributos geradores de respostas de valor na interação com grupos internos e externos da organização. Segundo Mamede e Moreira (2005), as competências se vinculam ao senso de identificação de oportunidades, à capacidade de relacionamento em rede, às habilidades conceituais, à capacidade de gestão, à facilidade de leitura, ao posicionamento em cenários conjunturais e ao comprometimento com interesses individuais e da organização.

McClelland (1973) foi um dos primeiros a desenvolver trabalhos sobre competências empreendedoras ao publicar o artigo *Testing for Competence rather than for "Intelligence"*, iniciando assim o debate sobre competência entre os psicólogos e os administradores nos Estados Unidos. O autor define competência como uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

Para Snell e Lau (1994), competências empreendedoras consistem na junção de competências e ações empreendedoras por tratar-se de um corpo de conhecimentos, motivações ou direcionamentos, atitudes ou visões que podem, de diferentes formas, contribuir para o pensamento ou ação efetiva do negócio.

Para Antonello (2005), as competências empreendedoras são um conjunto de habilidades e atitudes que oportunizam a um indivíduo imprimir sua visão bem como suas estratégias e ações na criação de valores tangíveis e intangíveis para a sociedade. Nessa mesma linha de pensamento, Lenzi (2008) e Lenzi *et al.* (2012) argumentam que as competências empreendedoras são originadas por resultados constantes dos empreendedores corporativos.

Para Mitchelmore e Rowley (2010), as competências são apresentadas por indivíduos que iniciam e transformam negócios, e costumam estar relacionadas com o nascimento, a sobrevivência, o desempenho e o crescimento dos negócios.

Schmitz (2012, p. 73), com base em Rosa e Lapolli (2010), adotou como conceito de competência empreendedora

comportamento, habilidade e atitude de um indivíduo que, diante de situações críticas de trabalho, motiva-se à busca de soluções que irão resultar em benefício institucional e satisfação da necessidade de realização do indivíduo.

Na concepção de Silva e Klein (2016), as competências empreendedoras envolvem um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando desenvolvidos e colocados em ação pelo indivíduo, de forma integrada e inter-relacionada com o seu contexto (especialmente empresarial), permitem que ele crie um empreendimento, ou que contribua para o crescimento e o sucesso do seu negócio.

Diversos autores, tais como Cooley (1990), Sanchez (2012) e Sarwoko (2016) têm se preocupado, dentro do tema *competências empreendedoras*, em criar tipologias que possibilitem a identificação por parte dos pesquisadores das competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades. Entre esses autores, destaca-se Cooley (1990), um modelo clássico na literatura que lista 10 características comportamentais, ou também chamadas de competências empreendedoras de empreendedores bem-sucedidos, divididas em três conjuntos: 1) conjunto de realização; 2) conjunto de planejamento; e 3) conjunto de poder. A abrangência dos comportamentos relacionados às competências empreendedoras contribui para a identificação de fatores geradores de valor e, portanto, é essencial para o sucesso das organizações.

Este estudo, portanto, buscou analisar as competências desenvolvidas pelos Microempreendedores Individuais de uma associação do sul do Brasil, e utilizou como base o modelo de Cooley (1990), traduzido por Lenzi (2008). Foi escolhido esse modelo pela sua relevância no campo do empreendedorismo, visto que o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE) utilizam esse modelo para programas de capacitação dos empreendedores, como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores (EMPRETEC). Por outro aspecto, considera-se que as competências individuais possibilitam aos gestores reconhecer e atuar perante as oportunidades de inovação, assumindo os riscos inerentes.

3. METODOLOGIA

A pesquisa é um procedimento intelectual por meio do qual se buscam respostas sobre um assunto que desperta a curiosidade. Segundo Bastos e Keller (1998, p. 55), “é uma investigação metódica acerca de um assunto determinado com o objetivo de esclarecer aspectos do objeto em estudo”.

Devido à forma de abordagem do problema e aos seus objetivos, a concepção desta pesquisa foi do tipo descritiva e de caráter quantitativo. Ela classifica-se como descritiva, pois, conforme Severino (2000, p. 12), “a pesquisa descritiva não tem como objetivo a proposição de soluções, mas sim a descrição de fenômenos”. Além disso, ela é quantitativa, pois para Severino (2000, p. 269), “[...] no método quantitativo, os pesquisadores valem-se de informações numéricas”. Essa tipologia possui como uma das suas características a coleta de dados com a aplicação de questionários direcionados a um determinado grupo, descrevendo fatos e processos ocorridos.

Quanto aos procedimentos, foi feito um estudo de campo conduzido por levantamento de dados com o uso de questionário. Isso se aplica “quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (SEVERINO, 2000, p. 56). No tocante à abordagem temporal, a pesquisa se caracteriza como de corte transversal, pois os dados foram coletados em um determinado período. Para Zangirolami-Raimundo, Eicheimberg e Leone (2018), o objetivo dessas pesquisas é obter dados fidedignos e que permitam a elaboração de conclusões confiáveis e robustas ao final da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados utilizado no presente estudo foi um questionário com questões fechadas baseado na escala do tipo Likert desenvolvida por Cooley (1990) traduzida por Lenzi (2008). Assim, pode-se conceituar o questionário como um elenco de questões que são submetidas a certo número de pessoas com o intuito de se coletarem informações. E para que a coleta de informações seja significativa, é importante verificar como, quando e onde obtê-las (FACHIN, 2017).

Nesse contexto, Martins e Theóphilo (2016) destacam que questões em escala do tipo Likert consistem em um conjunto de itens apresentados em forma de afirmações, perante os quais se pede ao sujeito que externar a sua reação escolhendo um dos cinco ou sete pontos de uma escala. As afirmações qualificam positiva ou negativamente o objeto de atitude que está

sendo medido e devem expressar somente uma reação lógica entre um sujeito e um complemento.

Desta forma, os dados para o estudo foram obtidos por meio de um questionário de autopreenchimento, o qual foi aplicado no mês de novembro de 2020 com 128 empreendedores das entidades empresariais pertencentes a uma associação do sul do Brasil localizada em Santa Catarina que atuam em diversos setores. Essa associação possui cerca de 1.020 associados e tem como objetivo oferecer cada vez mais melhores serviços que possibilitem o crescimento de sua empresa e a satisfação de seus funcionários. Visto que 212 associados desta associação se enquadram como MEIs e esta pesquisa obteve 128 respondentes, a taxa de resposta foi de 60%. Por fim, para interpretar os dados coletados, foi utilizada a análise da estatística descritiva.

4. RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentadas as análises dos dados das competências empreendedoras presentes nos Microempreendedores Individuais (MEIs) pesquisados neste estudo. Foram utilizadas as dez competências empreendedoras de Cooley (1990) que são divididas em três grupos, assim denominados: 1) o conjunto de realização, que envolve as competências Busca de Oportunidade e Iniciativa (BDO), Correr Riscos Calculados (CRC), Exigência de Qualidade e Eficiência (EQE), Persistência (PER) e Comprometimento (COM); 2) o conjunto de planejamento, que é formado pelas competências Busca de Informações (BDI), Estabelecimento de Metas (EDM) e Planejamento e Monitoramento Sistemáticos (PMS); e, por fim, 3) o conjunto de poder, com as competências Persuasão e Rede de Contatos (PRC) e Independência e Autoconfiança (IAC). Vale destacar que a escala utilizada foi do tipo Likert de 5 pontos onde 1 está para NUNCA, isto é, não existe esta competência presente, e 5 está para SEMPRE, ou seja, característica muito presente.

Primeiramente, foi feita a análise da confiabilidade das escalas como parte do processo de validação do instrumento da pesquisa. Este teste demonstrou o índice do Alfa de Cronbach confiável a um valor mínimo de 0,60 conforme recomendado por HAIR et al. (2009) para medição dos três conjuntos de competências pesquisados neste estudo, o que significa que todas as variáveis analisadas contribuíram para a mensuração de cada conjunto de competências. O teste de confiabilidade das escalas também se mostrou satisfatório no que se refere aos construtos das competências mensuradas, cada um com três variáveis conforme pode ser visualizado na Tabela 1.

Tabela 1 – Confiabilidade da Escala dos Construtos

CONJUNTO REALIZAÇÃO	Alfa de Cronbach itens padronizados	N de itens
BOI	,810	3
CRC	,776	3
EQE	,630	3
PER	,761	3
COM	,787	3
CONJUNTO PLANEJAMENTO	Alfa de Cronbach itens padronizados	N de itens
BDI	,919	3
EDM	,627	3
PMS	,845	3
CONJUNTO PODER	Alfa de Cronbach itens padronizados	N de itens
PRC	,817	3
IAC	,874	3

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Depois da validação das escalas foram analisadas as estatísticas descritivas dos construtos, ou seja, os mínimos e máximos, as médias e o desvio padrão de cada variável. No que tange ao conjunto de realização os resultados da estatística descritiva deste conjunto de competências pode ser visualizado na Tabela 2.

Tabela 2 – Estatística Descritiva - Conjunto de Realização

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Busca de Oportunidade e Iniciativa (BOI)					
Q1BOI_RE	128	1	5	3,98	,960
Q2BOI_RE	128	2	5	3,76	,858
Q3BOI_RE	128	1	5	3,55	1,135
Correr Riscos Calculados (CRC)					
Q4CRC_RE	128	2	5	3,78	,793
Q5CRC_RE	128	2	5	4,02	,670
Q6CRC_RE	128	1	5	3,87	1,007
Exigência de Qualidade e Eficiência (EQE)					
Q7EQE_RE	128	2	5	3,56	,830
Q8EQE_RE	128	2	5	3,69	,867
Q9EQE_RE	128	2	5	3,93	,889
Persistência (PER)					
Q10PER_RE	128	1	5	3,80	,931
Q11PER_RE	128	1	5	3,85	1,028
Q12PER_RE	128	1	5	4,18	1,015
Comprometimento (COM)					
Q13COM_RE	128	2	5	4,13	,882
Q14COM_RE	128	2	5	4,17	,870
Q15COM_RE	128	2	5	4,09	,909
N válido (de lista)	128				

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No que se refere aos mínimos e máximos, a variação foi de 1 a 5 e algumas variáveis tiveram um mínimo de 2, demonstrando que nenhum respondente marcou 1 nestas questões (não marcaram a opção NUNCA). Já em relação às médias destes construtos, as variáveis que obtiveram as maiores médias foram: Q1 da competência BOI; Q5 da competência CRC; Q9 da competência EQE, Q12 da competência PER e Q14 da competência COM.

Dentre estas variáveis de médias mais altas, os desvios padrão mais altos foram das variáveis Q1, Q9, Q12 e Q14. Além disto, a variável Q3 da competência BOI, Q6 da competência CRC e Q11 da competência PER também apresentaram desvios padrão maiores o que demonstra que os dados estavam mais espalhados em relação à média. Já a variável Q5 obteve um desvio padrão mais baixo, o qual significa que os respondentes fizeram marcações mais próximas da média. No geral, percebe-se uma tendência dos respondentes em marcar entre 3 e 4 para o conjunto de realização, o que pode ser visualizado na Tabela 3.

Tabela 3 – Resultados do Conjunto de Realização

Competências	Média	Desvio-Padrão
Busca de Oportunidade e Iniciativa (BOI)	4,45	0,51
Exigência de Qualidade e Eficiência (EQE)	4,12	1,28
Comprometimento (COM)	4,25	1,88
Persistência (PER)	4,00	1,65
Correr Riscos Calculados (CRC)	3,65	2,01

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que a busca de oportunidades e iniciativa (BOI) obteve a média mais alta (4,45) em comparação com as outras competências apresentadas nesse conjunto. Pontua-se dessa forma, que os Microempreendedores Individuais (MEIs) pesquisados estão atentos às oportunidades que o mercado oferece e possuem iniciativa, sendo proativos e dispostos a inovar na busca de novos métodos e processos para melhorar seus resultados. O comprometimento (COM), por sua vez, ficou em segundo lugar na média (4,25), o que leva a concluir que estes empreendedores estão comprometidos com o negócio, participando ativamente, elaborando tarefas necessárias para o total desempenho de suas funções.

No que tange à exigência de qualidade e eficiência (EQE), a média dessa competência empreendedora ficou em terceiro lugar (4,12), o que revela que eles se preocupam em ofertar serviços e produtos com qualidade, bem como em realizar as suas atividades da melhor forma para obter resultados superiores. A competência persistência (PER) é uma das características imprescindíveis a qualquer empreendedor e a média (4,00) demonstra que o público pesquisado

assume a responsabilidade pelo negócio, altera as estratégias caso haja necessidade para ultrapassar os desafios diários sem perder o seu objetivo central.

Ao final, tem-se no conjunto de realização a competência empreendedora correr riscos calculados (CRC) com a menor média (3,65). Vale destacar que o desvio padrão desta competência foi o mais alto de todas as competências deste conjunto, o que revela que as respostas foram mais espalhadas na escala. Embora tenham respondentes que marcaram 4, tiveram aqueles que marcaram entre 2 e 3 o que demonstra que muitas vezes preferem não correr riscos. Acredita-se que esse resultado se deve ao fato de que o microempreendedor seja cauteloso em tomar decisões e em arriscar seu empreendimento ou seus investimentos. Além disto, é provável que este resultado esteja relacionado também à falta de como mensurar os ganhos e as perdas de forma clara, segura e tangível.

No que diz respeito ao conjunto de planejamento, os resultados da estatística descritiva deste conjunto de competências pode ser visualizado na Tabela 4.

Tabela 4 – Estatística Descritiva - Conjunto de Planejamento

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Busca de Informações (BDI)					
Q16BDI_PLA	128	1	5	4,05	,877
Q17BDI_PLA	128	2	5	4,09	,794
Q18BDI_PLA	128	2	5	4,16	,801
Estabelecimento de Metas (EDM)					
Q19EDM_PLA	128	1	5	3,27	1,221
Q20EDM_PLA	128	2	5	3,95	,863
Q21EDM_PLA	128	2	5	4,03	,851
Planejamento e Monitoramento Sistemáticos (PMS)					
Q22PMS_PLA	128	2	5	3,92	,848
Q23PMS_PLA	128	2	5	3,85	,879
Q24PMS_PLA	128	1	5	3,70	1,007
N válido (de lista)	128				

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Da mesma forma que para o conjunto de realização o de planejamento apresentou os valores mínimos e máximos entre 1 e 5, com algumas variáveis com um mínimo de 2 (sem nenhuma marcação 1 nestas questões). As variáveis que apresentaram maior média foram Q18 da competência BDI, Q21 da competência EDM e Q22 da competência PMS. Os desvios padrão destes itens não foram os mais altos comparados aos demais.

As variáveis com maior desvio padrão deste conjunto foram a Q19 da competência EDM e Q24 da competência PMS, demonstrando portanto que tiveram marcações na escala mais espalhadas em relação à média. Já as variáveis que tiveram menor desvio padrão foram as variáveis Q17 e Q18 da competência BDI, o que significa que os resultados se concentraram mais próximos da média comparados aos demais. Um resumo geral de cada construto deste conjunto pode ser visualizado na Tabela 5.

Tabela 5 – Resultados do Conjunto de Planejamento

Competências	Média	Desvio Padrão
Planejamento e Monitoramento Sistemáticos (PMS)	4,69	0,61
Busca de Informações (BDI)	4,20	0,58
Estabelecimento de Metas (EDM)	3,90	1,46

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que a competência de planejamento e monitoramento sistemático (PMS) obteve a média mais alta (4,69) em comparação com as outras competências deste conjunto. Infere-se, dessa forma, que os respondentes desta pesquisa procuram planejar e monitorar as suas estratégias a fim de serem mais assertivos e obterem melhores resultados.

Já a competência de busca de informações (BDI), com a segunda maior média (4,20), demonstra que os microempreendedores pesquisados têm a tendência a estarem mais informados sobre o mercado, o produto ou serviço que vendem. Por fim, a competência de estabelecimento de metas (EDM) apresentou a menor média (3,90) e o seu desvio padrão foi o mais alto das três competências, o que significa que as respostas estavam mais espalhadas em relação à média e que tiveram diferentes marcações na escala. Apesar da média ser inferior a 4, pode-se dizer que eles costumam estabelecer metas a serem cumpridas, e outros não. Este resultado revela que embora eles planejem, monitorem suas ações e estejam informados, não tem metas bem definidas, o qual pode prejudicar o negócio.

O último conjunto analisado foi o conjunto de poder em que os resultados da estatística descritiva deste conjunto de competências pode ser visualizado na Tabela 6.

Tabela 6 – Estatística Descritiva - Conjunto de Poder

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Persuasão e Rede de Contatos (PRC)					
Q25PRC_POD	128	2	5	3,84	,827
Q26PRC_POD	128	2	5	4,01	,883
Q27PRC_POD	128	3	5	4,25	,721
Independência e Autoconfiança (IAC)					
Q28IAC_POD	128	1	5	3,68	1,057
Q29IAC_POD	128	1	5	3,77	1,059

Q30IAC_POD	128	1	5	3,91	1,023
N válido (de lista)	128				

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Da mesma forma que os demais conjuntos de competências o de poder apresentou os valores mínimos e máximos entre 1 e 5, e alguns itens com um mínimo de 2, o que mostra que nenhum respondente marcou 1 (NUNCA) nestas questões. As variáveis que apresentaram maior média foram Q26 e Q27 da competência PRC e Q30 da competência IAC. Os desvios padrão de Q26 e Q27 foram mais baixos, assim como da Q25 também da competência PRC, o que demonstra que as respostas foram mais concentradas em torno da média do que as variáveis da competência IAC. Já as médias da IAC foram mais baixas, porém os desvios padrão mais altos, demonstrando estarem mais espalhados em relação à média. O resumo geral de cada construto deste conjunto pode ser visualizado na Tabela 7.

Tabela 7 – Resultados do Conjunto de Poder

Competências	Média	Desvio Padrão
Persuasão e Rede de Contatos (PRC)	3,54	2,01
Independência e Autoconfiança (IAC)	3,84	2,13

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Os dados resultantes desta pesquisa para o conjunto de poder revelam que a maior média (3,84) foi para a competência independência e autoconfiança (IAC) e a de persuasão e rede de contatos (PRC) obteve média menor (3,54). Os desvios padrão de ambos tiveram valores parecidos e junto com a competência de correr riscos calculados (CRC) do conjunto de realização foram os desvios padrão de maior valor entre todas as competências deste estudo. Isto significa que, embora a média demonstre estar entre 3 e 4, as marcações na escala foram bem variadas entre os respondentes, mostrando também que alguns deles marcaram entre 2 e 3. Isto comprova que estas são as competências as quais precisam ser mais desenvolvidas por estes microempreendedores individuais (MEIs).

Considerando que a persuasão e a rede de contatos, assim como a independência e autoconfiança podem contribuir muito para que o negócio flua, sugere-se que estes microempreendedores busquem formas de se sentirem mais confiantes para assim desenvolverem mais seu poder de persuasão. Consequentemente, quando estiverem mais confiantes e souberem persuadir sua rede de contatos, possivelmente se sentirão mais seguros a correr riscos de forma calculada, favorecendo assim novas oportunidades de negócios.

Gerir as competências é primordial no ato de administrar uma empresa. Le Boterf (2003) afirma que se ajustar à realidade e considerar o perfil dos seus colaboradores bem como seus anseios pessoais são fatores que permitem a motivação e o comprometimento. Da mesma forma acontece com as competências dos empreendedores, que, ao identificá-las, facilitam o processo do empreendedorismo e tornam visível o entendimento relativo aos seus pontos fracos e fortes, permitindo, com isso, estabelecer pontos de melhorias. Deste modo, este estudo foi elaborado para contribuir com esta visão das competências mais fortes presentes nos microempreendedores individuais (MEIs) da associação pesquisada, assim como para identificar aquelas que ainda precisam ser desenvolvidas.

5. CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo identificar as competências empreendedoras presentes nos Microempreendedores Individuais (MEIs) de uma associação do sul do Brasil. Para tal, foi feita uma pesquisa de caráter quantitativo através de um levantamento de dados com 128 microempreendedores desta associação, tendo como instrumento de coleta um questionário. Com isso, comprovou-se o grau da importância das competências empreendedoras para a própria associação, sociedade e economia. Foi possível identificar a existência delas nos microempreendedores pesquisados, assim como saber distinguir quais são mais presentes e verificar o que se pode fazer com essa informação.

O foco deste estudo ficou centrado nas competências pertencentes aos conjuntos de realização, de planejamento e de poder. O conjunto de realização é composto pelas competências: busca de oportunidade e iniciativa (BOI), exigência de qualidade e eficiência (EQE), comprometimento (COM), persistência (PER) e correr riscos calculados (CRC). O conjunto de planejamento é formado pelas competências de busca de informações (BDI), estabelecimento de metas (EDM) e planejamento e monitoramento sistemáticos (PMS); e, por fim, 3) o conjunto de poder, com as competências persuasão e rede de contatos (PRC) e independência e autoconfiança (IAC).

A competência mais forte identificada entre todas do conjunto de planejamento foi a busca de oportunidade e iniciativa, o que demonstra que estes microempreendedores agem de forma proativa no intuito de expandir o seu negócio estando sempre em busca de uma situação oportuna. Neste caso, pode-se dizer que ser empreendedor é enxergar as oportunidades e tomar posse delas. Em contrapartida, a competência menos presente neste conjunto foi a de correr

riscos calculados. Assim, percebe-se a oportunidade para desenvolver metodologias que possam contribuir para que o microempreendedor aprimore tal deficiência criando possibilidades assertivas a essa característica rumo à oportunidade de crescimento.

Quanto ao conjunto de planejamento, a competência mais evidente encontrada nos respondentes foi a de planejamento e monitoramento sistemático. Por outro lado, a competência de menor incidência foi a de estabelecimento de metas. Este resultado revela que estes microempreendedores costumam planejar e monitorar suas ações, contudo, não traçam as metas necessárias, não criam rotinas, disciplina e hábitos importantes para uma boa gestão.

Por último, as competências do conjunto de poder demonstraram não estar tão presentes nos respondentes pesquisados comparadas às demais competências dos outros dois conjuntos. Isto significa que estes microempreendedores precisam compreender a necessidade de adquirir autoconfiança como estratégia para influenciar e persuadir pessoas-chaves a fim de melhorar suas relações comerciais.

Com base nos resultados apresentados, este estudo traz algumas contribuições teóricas e práticas. Como contribuição teórica ele atende a necessidade de pesquisas sobre o entendimento das competências empreendedoras em contextos como os dos MEIs (LENZI et al., 2015); BEHLING et al., 2015); GONDIM; ROSA; PIMENTA, 2017; MARTINS *et al.*, 2019), avançando assim o conhecimento no campo do empreendedorismo. Como contribuição prática, este estudo dá um feedback a esses microempreendedores. Quando o empreendedor compreende os seus pontos fracos e fortes, é possível estabelecer metas para os pontos que devem ser desenvolvidos, e aqueles que devem ser mantidos para se obter o êxito. Fleury (2002) destaca que aprimorar as competências faz com que as práticas da organização tomem um direcionamento assertivo e efetivo, principalmente no que tange à gestão, facilitando desse modo que a empresa tenha uma estratégia realmente competitiva. No entanto, é fundamental para isso saber quais competências empreendedoras existem para uma tomada de decisão que oriente o negócio rumo ao êxito, excelência e perenidade. Além disso, saber o que fazer com as suas competências no mundo dos negócios torna-se um enorme diferencial pois pode ajudar a impulsionar o crescimento da empresa.

Apesar das contribuições que este estudo fornece, ele não está livre de limitações. Dentre elas pode-se destacar principalmente a amostra pesquisada, da qual refere-se aos membros de uma associação do sul do Brasil. Portanto, recomenda-se não generalizar os

resultados encontrados para todos os tipos de MEIs em outras localidades brasileiras. Deste modo, se fazem necessários novos estudos em outros contextos utilizando outras amostras para verificar se as competências são diversas das encontradas nesta pesquisa.

Outra limitação que pode ser destacada é o contexto existente no momento da coleta de dados frente à pandemia do COVID-19 do qual pode ter influenciado a percepção dos respondentes. Assim, é relevante replicar esta pesquisa em situações menos turbulentas. Além destas recomendações, sugere-se como possibilidade de estudo futuro relacionar a personalidade, assim como os estilos cognitivos e de liderança dos empreendedores com as suas competências individuais.

REFERÊNCIAS

- ABATECOLA, G.; ULI, V. Entrepreneurial competences, liability of newness and infant survival: evidence from the service industry. **Journal of Management Development**, v. 35, n. 9, p. 1082-1097, 2016.
- ALIAGA-ISLA, R.; HUYBRECHTS, B. From “push out” to “pull in” together: an analysis of social entrepreneurship definitions in the academic field. **Journal of Cleaner Production**, v. 205, p. 645-660, 2018.
- ANTONELLO, C. S. A. Metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica. In: RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 12-33.
- BASTOS, C. L.; KELLER, V. **Aprendendo a aprender: introdução à metodologia científica**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BEHLING, G. et al. Microempreendedor individual catarinense: uma análise descritiva do perfil dos empreendedores individuais em Santa Catarina. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 1, p. 65-78, 2015.
- BEHLING, G.; LENZI, F. C. Competências empreendedoras e comportamento estratégico: um estudo com microempreendedores em um país emergente. **Brazilian Business Review**, v. 16, n. 3, p. 255-272, 2019.
- BENNETT, J.; RABLEN, M. Self-employment, wage employment, and informality in a developing economy. **Oxford Economic Papers**, v. 6, n. 2, p. 227-244, 2015.
- BOYATZIS, R. E. **The competent manager**. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- CANTILLON, R. **Essai sur la nature du commerce en general**. Institut National d'Études Démographiques. 1755.
- COOLEY, L. **Entrepreneurship training and the strengthening of entrepreneurial performance**. Final Report. Contract n. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.
- DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 251-263, 2018.
- DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando idéias em negócios. 7ª edição. São Paulo: Empreende, 2018.
- ENDO, G. Y.; BACK, V. T.; HOFER, E. Empreendedorismo rural: motivações para a diversificação de culturas na agricultura familiar do oeste de São Paulo. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 3, n. 5, p. 5-21, 2018.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia: noções básicas em pesquisa científica**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração**, v. 34, n. 2, p. 5-28, 1999. Disponível em: http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=102. Acesso em: 10 jul. 2021.
- FILION, L. J. **Vision et relations: clefs du succès de l'entrepreneur**. Montreal, Qc.: Éditions de l'entrepreneur, 1991. 272p.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

- FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- FLORY, H.; ANDREASSI, T.; TEIXEIRA, M. A. C. Políticas públicas de empreendedorismo para a população de baixa renda: transformando necessidades em oportunidades. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 19, n. 62, p. 20-38, 2013.
- GARTNER, W. B. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. **The Academy of Management Review**, v. 10, n. 4, 696-706, 1985. DOI 10.2307/258039. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/258039>. Acesso em: 10 jul. 2021.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil – 2003**: Relatório Nacional. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade no Paraná, 2003.
- GONDIM, M. D.; ROSA, M. P.; PIMENTA, M. M. Crise versus empreendedorismo: Microempreendedor Individual (MEI) como alternativa para o desemprego na Região Petrolífera da Bacia de Campos e regiões circunvizinhas. **Pensar Contábil**, v. 19, n. 70, p. 34-43, 2017.
- GONZÁLES, M. F.; HUSTED, B. W.; AIGNER, D. J. Opportunity discovery and creation in social entrepreneurship: an exploratory study in Mexico. **Journal of Business Research**, 2017.
- HAIR JR., J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6 ed. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2003.
- LEAL, A. L. C. A.; FREITAS, A. A. F.; FONTENELE, R. E. S. Criação de valor no empreendedorismo social: evidências a partir da comparação com o empreendedorismo comercial. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 9, n. 1, p. 51-65, 2015.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2003.
- LENZI, F. C. *et al.* O desenvolvimento de competências empreendedoras na administração pública: um estudo com empreendedores corporativos na prefeitura de Blumenau, Santa Catarina. **Gestão & Regionalidade**, v. 2, n. 82, p. 117-129, 2012.
- LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina**: um estudo da associação entre tipos psicológicos e de competências empreendedoras reconhecidas. 2008. 126 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo FEA/USP, 2008.
- LENZI, F. C. et al. Empreendedores Corporativos: Um Estudo sobre a Associação entre Tipos Psicológicos e Competências Empreendedoras em Empresas de Grande Porte de Santa Catarina – Brasil. **Revista de Administração da Unimep**, v. 13, n. 2, p. 117-141, 2015.
- LIZOTE, S. A. *et al.* Empreendedorismo: uma investigação empírica acerca das relações entre competências empreendedoras e conduta intraempreendedora. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]**, Rio de Janeiro, 2012.
- MAMEDE, M. I. B.; MOREIRA, M. Z. Perfil de competências empreendedoras dos investidores portugueses e brasileiros: um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpad, 2005.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- MARTINS, J. G. F. *et al.* Análise dos benefícios x desempenho do programa microempreendedor individual no Nordeste do Brasil. **Revista Ciências Administrativas**, v. 25, n. 4, p. 1-14, 2019. Edição especial.
- MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for “intelligence”. **American Psychologist**, v. 28, n. 1, p. 1, 1973.
- MITCHELMORE, S.; ROWLEY, J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 16, n. 2, p. 92-111, 2010.
- PORTER, M. E. **A vantagem competitiva das nações**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- PORTER, M. E. What is strategy? **Harvard Business Review**, v. 74, n. 6, p. 61-78, 1996.
- ROSA, S. B.; LAPOLLI, E. M. Santa Catarina: um estado que é uma vitrine de talentos. In: LAPOLLI, E. M.; FRANZANI, A. M. B.; SOUZA, V. A. B. (org.). **Vitrine de talentos**: notáveis empreendedores em Santa Catarina. Florianópolis: Pandion, 2010.
- ROSENFELD, C. L. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 89, p. 115-128, 2015.
- RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

- SÁNCHEZ, J. The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 44, n. 2, p. 165-177, 2012.
- SARWOKO, E. Growth strategy as a mediator of the relationship between entrepreneurial competencies and the performance of SMEs. **Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura**, v. 19, n. 2, p. 219-226, 2016.
- SAY, J. B. **A Treatise on political economy or the production, distribution and consumption of Wealth**. New York, NY: Augustus M. Kelley, 1803.
- SCHMITZ, A. L. F. **Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudanças**. 2012. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- SCHUMPETER, J. A. **Change and the entrepreneur: postulates and patterns for entrepreneurial history**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1949.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2000.
- SILVA, J. V. V. M.; KLEIN, A. Z. Possibilidades e desafios do M-learning para o desenvolvimento de competências empreendedoras. **Revista Ciências Administrativas**, v. 22, n. 2, p. 451-482, 2016.
- SIQUEIRA, J. P. L. de; ROCHA, J. S. L. da; TELLES, R. Microempreendedorismo: formalidade ou informalidade? *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 16., out. 2013, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, São Paulo, 2013. Sigla do evento: SEMEAD.
- SNELL, R.; LAU, A. Exploring local competences salient for expanding small business. **Journal of Management Development**, v. 13, n. 4, p. 4-15, 1994.
- STEFANICZEN, J.; ZAMPIER, M. A. Competências dos profissionais de fisioterapia: estudo em um município da Região Centro-Oeste do Paraná. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 11, n. 2, p. 33-57, 2017.
- TRABALHADORES por conta própria: perfil e destaques. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.
- WU, J.; SI, S. Poverty reduction through entrepreneurship: incentives, social networks, and sustainability. **Asian Business & Management**, v. 17, n. 4, p. 243-259, 2018.
- VILAS BOAS, E. P. O comportamento empreendedor e suas influências no processo de criação e no desempenho da empresa. 2015, 157 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP, São Paulo, 2015
- ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J. O; LEONE, C. Research methodology topics: cross-sectional studies. **Journal of Human Growth and Development**, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018.
- ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.